

**HUBUNGAN UPAH DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA BURUH PT. BUKIT SUNUR KOTA  
BENGKULU**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah ( S.E.)

**OLEH:**

**Winda Puspita**  
**212 313 8476**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
BENGKULU, 2017M/ 1438H**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi oleh: WINDA PUSPITA; NIM.212.313.8476 yang berjudul

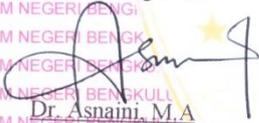
**Hubungan Upah Dengan Produktivitas Kerja Buruh PT. Bukit Sunur**

**Kota : Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diajukan dalam bidang muatan/skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

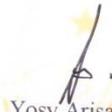
Bengkulu, 21 Januari 2017 M  
22 Rabi'ul Akhir 1438 H

Pembimbing I



Dr. Asnaini, M.A  
NIP. 197304121998032003

Pembimbing II



Yosy Arisandy, MM  
NIP. 198508012014032001



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Hubungan Upah Dengan Produktivitas Kerja Buruh PT. Bukit Sunur Kota oleh Winda Puspita, NIM 212 313 8476 Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Senin

Tanggal : 10 Februari 2017 / 13 Jumadil Awal 1438 H

Dan dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah, dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Bengkulu, 28 Februari 2017 M  
01 Jumadil Akhir 1438 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Drs. M. Syakroni, M.Ag.

NIP. 195707061987031003

Penguji I

Dra. Fatimah Yunus, M.A.

NIP. 196303192000032003

Sekretaris

Yosy Arisandy, MM.

NIP. 198508012014032001

Penguji II

Rini Elvira, SE, M. Si.

NIP. 197708152011012007



## MOTTO

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

*Artinya:*

*Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)-nya.*

- ❖ *Selalu Ada kebaikan di setiap jalan, jika kita mau membuka mata hati (Najwa Shihab) hitam putih.*
- ❖ *Perjalanan bermil-mil dimulai dengan satu langkah*

## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillah Rabbi'Alamin. Ungkapan rasa syukur kepada Allah SWT, Telah memberikan kekuatan, kemudahan, dan membekali dengan ilmujadikanlah aku orang yang pandai bersyukur. Kupersembahkan karya yang sederhana ini untuk orang-orang yang telah memberi arti dalam hidupku:*

### *Orang Tuaku Tersayang*

*Ayahanda Tupangsi dan Ibunda Gusnaini sebagai sumber semangat terbesar bagiku atas segala kasih sayang pengorbanan yang tiada terhingga serta do'a yang selalu mengiringi disetiap langkahku untuk kesuksesan putrinya.*

### *Saudara Tercinta*

*Suadara-saudaraku tercinta dan tersayang Anjarto Ismadi dan Ani Marisa yang telah mendoakan dan mengingatkan akan tanggung jawab dan arti sebuah cita-cita yang luhur serta memberikan dukungan baik moril maupun material.*

### *Pahlawan Tanpa Tanda Jasaku*

*Dr. Asnaini, MA selaku pemimbing I dan Yosy Arisandy, MM, selaku Dosen pemimbing II serta Dosen-dosen Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran dan kasih sayang kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.*

### *Sahabat Seperti Saudaraku*

*Sahabat-sahabat terbaikku Yusnita, Desmala Dewi, Sugianti Santasari, Anik Maslikhah, Rantisa Wargiasita, Reva payanti, Ari Pitriansiyang selama ini telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dan tiada henti-hentinya memberikan dukungan, motivasi dan semangat*

### *Teman Seperjuangan*

*Teman-teman seperjuangan Afri Yani, Diani Oktami, Ria, Juniarti, Rinisti Afriyani, Fitri wulandari, serta teman terkhusus EKIS B yang telah memberi dan membagi ilmu selama belajar.*

*Agama, Bangsa dan Almamater yang telah menempahk*

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul **“Hubungan Upah Dengan Produktivitas Kerja Buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu”**. Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan cantuman sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebut nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, \_\_\_\_\_ Februari 2017M  
Jumadil Awal 1438 H

Mahasiswa Yang Menyatakan



WINDA PUSPITA  
NIM: 2123138476

## ABSTRAK

Winda Puspita NIM:2123138476 yang berjudul “Hubungan Upah Dengan Produktivitas Kerja Buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan upah dengan produktivitas kerja buruh pada PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Sampel berjumlah 39 orang buruh. Menggunakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini teknik *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data kepustakaan dengan instrumen penelitian menggunakan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan uji kualitas yang terdiri dari uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*, uji homogenitas dengan menggunakan uji *levene test*, uji hipotesis menggunakan metode *Pearson Correlation*. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa hubungan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu 0,506 dengan nilai signifikansi 0,001.

*Kata Kunci: Hubungan, Upah, Produktivitas Kerja*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Hubung Upah Dengan Produktivitas Kerja Buruh Pada PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu.”

Sholawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik didunia maupun diakhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis dapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M,H. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, Dekan Fakultas dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, sekaligus pemimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan semaksimal mungkin.
3. Desi Isnaini, MA, Ketua Jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Miti Yarmunida, M.Ag, Sekjur Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
5. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan dan memperjuangkan kesuksesan penulis.

6. Yosy Arisandy, MM, selaku pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
7. Dra, Fatimah Yunus, MA, selaku penguji I, yang telah memberikan arahan, masukan, kritik dan saran dalam menguji serta membimbing revisi skripsi ini.
8. Rini Elvira, SE, M. Si, selaku penguji II, yang telah memberikan kesabaran dalam revisi untuk kesempurnaan skripsi ini.
9. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
10. Bapak Broto Suseno, SH, MA selaku pimpinan personalia dan pekerja PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, Februari 2017  
Penulis

Winda Puspita  
NIM 212 313 8476

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
MOTTO.....	iii
PERSEMBAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	ix

### BAB I PENDAHULUAN

A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. RumusanMasalah .....	6
C. TujuanPenelitian .....	6
D. KegunaanPenelitian.....	7
E. PenelitianTerdahulu .....	8
F. SistematikaPenulisan.....	11

### BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. KajianTeori .....	12
1. Upah .....	12
a. DefinisiUpah .....	12
b. IndikatorUpah.....	15
2. ProduktivitasKerja .....	20
a. PengertianProduktivitasKerja .....	20
b. IndikatorProduktivitasKerja .....	22
c. PengukuranProduktivitasKerja .....	24
3. HubunganUpahdenganProduktivitasKerja .....	27
B. KerangkaBerfikir.....	32
C. Hipotesis .....	33

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	34
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	34
C. Populasi dan Sampel .....	34
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	35
1. Sumber Data .....	35
2. Teknik Pengumpulan Data .....	35
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	36
F. Instrumen Penelitian .....	37
G. Teknik Analisis Data .....	37
a. Uji Normalitas data .....	37
b. Uji Homogenitas data .....	38
c. Uji Koefisien <i>Person Correlation</i> .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	40
1. Gambaran Umum Responden .....	40
2. Sejarah berdirinya PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu .....	42
3. Visi dan Misi PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu .....	43
B. Hasil Penelitian .....	44
1. Uji Normalitas Data .....	44
2. Uji Homogenitas Data .....	45
3. Uji Hipotesis <i>Person Correlation</i> .....	46
C. Pembahasan .....	47
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Simpulan .....	51
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan bisnis Islam, umat muslim dituntut melaksanakan sesuai ketentuan. Aturan yang dimaksud adalah Syari'ah, hal itu didasarkan pada kaidah ushul "*al-aslu fi al-af' al atatqayyud bi hukmi asy-syar'i*,"(bahwa hukum asal suatu perbuatan adalah terikat dengan hukum syara' baik yang wajib, sunnah, mubah, makruh, atau haram). Maka dalam melaksanakan suatu bisnis harus senantiasa mematuhi dan tetap berpegang teguh pada ketentuan syariat dengan kata lain, syariat merupakan nilai utama yang menjadi payung strategis maupun teknis bagi organisasi bisnis<sup>1</sup>.

Menurut undang-undang No.3 tahun 2014 tentang penindustrian, industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengelola barang mentah, bahan baku, barang setengah jadi atau barang jadi untuk dijadikan barang yang lebih tinggi kegunaannya. Sedangkan menurut sukirno, industri adalah perusahaan yang menjalankan kegiatan ekonomi yang tergolong dalam sektor skunder<sup>2</sup>. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa industri adalah kumpulan dari beberapa perusahaan yang memproduksi barang-barang tertentu dan menempati areal tertentu dengan output produksi berupa barang atau jasa.

---

<sup>1</sup>Johan Arifin, *Etika Bisnis Islam*, (Semarang: Walisongo Press, 2009), h. 85

<sup>2</sup>Industri, (<https://m. Wikipedia. Org.wiki. industri>), diakses pada 28 Desember 2015)

Salah satu contoh bagian industri yang dapat membantu meningkatkan pertumbuhan perekonomian Indonesia terutama di Bengkulu yaitu PT Bukit Sunur Kota Bengkulu (PT Batu Bara). Dalam Industri ini, upah dan produktivitas sangat berperan penting dalam perkembangan bisnis, maka dari itu upah dan produktivitas harus dikelola dengan baik agar bisnis terkelola dengan lancar.<sup>3</sup> Dan bagi pengusaha tetap menjalin hubungan yang baik kepada pekerjanya.

Upah dalam Bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi Bahasa *al-ajru* berarti 'iwad (ganti). Dengan kata lain *al-ajru* atau *al-ujruh* imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti rugi dari suatu perbuatan. Pengertian upah dalam Kamus Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>4</sup> Sedangkan upah menurut istilah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau pengganti kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerja kepada orang berstatus sebagai pengusaha.<sup>5</sup>

Sebagaimana sering dijumpai dalam firman Allah SWT di antaranya:

---

<sup>3</sup>Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), h. 245.

<sup>4</sup>Sam. S. Warib, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Sandora Jaya, 2000), h. 232

<sup>5</sup>Racmad Syafi'e, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 133

مَطِيْبَةٌ حَيَوَةٌ فَلَنْ حَيِيْنَهُ، مُؤْمِنٌ وَهُوَ أَتَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مِنْ

يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بَأْحَسَنَ أَجْرَهُمْ وَلَنْ جَزِيْنَهُ

Artinya: “barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan.” (Q.S An Nahal : 97).

Pada ayat tersebut yang berkerja akan mendapatkan imbalan baik didunia maupun diakhirat (pahala). Ini menegaskan bahwa Allah akan memberikan balasan atau imbalan bagi mereka baik laki-laki maupun perempuan yang beriman saleh dengan imbalan didunia dan akhirat.

Tjtju Yunarsih mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produksi) yang dihasilkan individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.<sup>6</sup> Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Dengan kata lain upah dan produktivitas saling berhubungan satu sama lain, dimana upah akan meningkat apabila karyawan atau pekerja mampu untuk meningkatkan hasil produksi dari perusahaan. Begitupun sebaliknya, produktivitas kerja akan meningkat apabila perusahaan mampu memberkan upah sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

---

<sup>6</sup>Tjtju Yuniarsihdan Suwanto, *Mana jemen Sumber Daya*, (Bandung: ALFABETA, 2003), h. 154

Upah PT Bukit Sunur Kota Bengkulu menggunakan penerapan upah dimana upah yang diberikan sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemilik usaha PT Bukit Sunur Kota Bengkulu dan para pekerja buruh yang melakukan transaksi. Sedangkan produktivitas PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu berdasarkan seberapa tinggi produk yang dihasilkan individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.<sup>7</sup>

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti di PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu yang menjalankan kegiatan usaha dibidang pertambangan batubara mempunyai tenaga kerja yang berjumlah 39 orang pekerja.<sup>8</sup> Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja pekerja dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi pekerja harus diperhatikan. Tujuan utama pemberian kompensasi tampaknya sudah tidak perlu dipermasalahkan lagi, yaitu untuk menarik pekerja yang berkualitas, mempertahankan pekerja, memotivasi kinerja, membangun komitmen pekerja, dan salah satu yang sering kali terlupakan adalah mendorong meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja dalam upaya kompetensi organisasi secara keseluruhan. Sehingga kompensasi dapat juga dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup>Broto Susino, Personalian PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu, *Wawancara*, Tanggal, 10 Mei 2016.

<sup>8</sup>Broto Susino, Personalian PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu, *Wawancara*, Tanggal, 10 Mei 2016.

<sup>9</sup>Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 245

Adapun perbandingan upah dengan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Tabel Perbandingan Antara Upah Dengan Produktivitas Kerja**

No.	Nama pekerja	Upah rata-rata yang diberikan (Rp/bulan)	Produktivitas yang didapat (banyak karung)
1	Yunus Matu	1.200.000	60 Karung
2	Sumantri	1.300.000	70 Karung
3	Nuryasin	1.200.000	60 Karung
4	Andi	1.400.000	75 Karung
5	Jamed	1.400.000	75 Karung
6	Waluyo	1.600.000	55 Karung
7	Danang	1.600.000	80 Karung
8	Suging	1.500.000	79 Karung
9	Suprianto	1.500.000	75 Karung
10	Agus	1.800.000	80 Karung
11	Adit	1.800.000	79 Karung
12	Pami	1.200.000	60 Karung
13	Mipau	1.200.000	60 Karung
14	Ermanto	1.400.000	65 Karung
15	Amek	1.400.000	73 Karung
16	Arfis	1.800.000	80 Karung
17	Riski	1.800.000	80 Karung
18	Juniper	1.500.000	67 Karung
19	Sulaswati	1.500.000	69 Karung
20	Anggi hertanto	1.200.000	40 Karung
21	Jun	1.300.000	80 Karung
22	Sadiah	1.600.000	65 Karung
23	Rudianto	1.400.000	60 Karung
24	Yubrutal	1.400.000	65 Karung
25	Cipto	1.800.000	70 Karung
26	Sumarni	1.500.000	75 Karung
27	Saparto	1.200.000	60 Karung
28	Oki	1.500.000	75 Karung
29	Culis	1.300.000	70 Karung
30	Wan	1.200.000	40 Karung
31	Ramdan	1.600.000	70 Karung
32	Budiman	1.600.000	75 Karung
33	Gembala	1.800.000	80 Karung
34	Sam sam	1.800.000	70 Karung
35	Noprin	1.200.000	50 Karung

36	Buyang	2.000.000	67Karung
37	Marsain	1.500.000	65 Karung
38	Maldani	1.200.000	60 Karung
39	Isandi	1.600.000	85 Karung

Sumber: *Data Primer Diolah, 2017*<sup>10</sup>

Dari latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul: **“HUBUNGAN UPAH DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA BURUHPT. BUKIT SUNUR KOTA BENGKULU”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan signifikan antara upah dengan produktivitas kerja buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu?
2. Bagai mana bentuk hubunganupah dengan produktivitas kerja buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan antara upah dengan produktivitas kerja buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu.
2. untuk mengetahui bagaimana hubungn upah dengan produktivitas kerja buruh pada PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu.

---

<sup>10</sup> Pekerja PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu, *Wawancara*, Tanggal, 10 Mei 2016.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

### **1. Kegunaan Teoritis**

Dapat menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan tentang hubungan upah dengan produktivitas kerja pada perusahaan sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan upah dan produktivitas kerja.

### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Untuk PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan khususnya yang berorientasi pada produktivitas kerja.
- b. Bagi Masyarakat

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan dan referensi bagi yang lain mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan bagi masyarakat.

## E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai Hubungna upah dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dalam penelitian ini antara lain. Skripsi yang ditulis oleh Ellya yang berjudul "*Hubungna Antara Upah Kerja Dengan Produktivitas Karja Bagian Weaving PT. Manunggal Synthetic Industrri Timatik Salatiga*. Bertujuan untuk mengetahui tingkat upah tenaga kerja bagian produksi pada Industri Timatik Salatiga dan hubungan tingkat upah dengan produktivitas kerja pada PT. Industrri Timatik. metode analisis yang digunakan adalah *product moment*, alat uji yang digunakan adalah spss versi 16. Hasil penelitian ini (I) upah tenaga kerja paling rendah Rp. 11.000.000 tiap bulan. Paling tinggi Rp. 15.500.000 tiap bulannya. Ada hubungan antara tingkat upah tenaga kerja dengan produktivitas, hal ini ditunjukkan dari hasil  $r_{xy} = 0,875$  p-value  $0,000 < 0,05$ .<sup>11</sup>

Kesamaan dengan penelitian ini adalah variabel Y yang diteliti yaitu hubungan upah dengan produktivitas kerja. Perbedaannya ialah penelitian ellya ini menggunakan metode *product moment* sedangkan penelitian ini menggunakan metode analisis regresi korelasi sederhana. Dan penelitian tersebut objek penelitiannya adalah PT. Industrri Timatik sedangkan penelitian ini PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu.

---

<sup>11</sup>Ellya, *Hubungna Antara Upah Kerja Dengan Produktivitas Karja* Bagian Weaving PT. Manunggal Synthetic Industrri Timatik Salatiga, (Skripsi, Bimbingan dan Konsling, Ilmu Keguruan, 2013

Skripsi yang ditulis oleh Himawan Arya Kusuma yang berjudul “*Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas Karyawan Di Kantor PT. PJB UP Brantas Kabupaten Malang*”. Yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompensasi dengan produktivitas karyawan di Kantor PT PJB UP Brantas Kabupaten Malang. Penelitian ini merupakan tipe penelitian korelasional

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk memperoleh data mengenai produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dan data dokumentasi berupa kompensasi yang diterima karyawan di kantor PT PJB UP Brantas Kabupaten Malang Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah koefisiensi *Chi-Square* dari *Pearson*” dengan bantuan program *PASW Statistics 18*. Berdasarkan teknik analisis koefisiensi *Chi-Square* dari *Pearson* diperoleh hasil koefisiensi pearson *Chi-square* ( $\chi^2$ ) sebesar 15, 121 dengan signifikasi 0,235 ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan perhitungan statistik dalam kategorisasi karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa- Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang mempunyai tingkat kompensasi yang sedang. Hal ini ditunjukkan dengan persentase 77,5 % karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa–Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang mempunyai tingkat kompensasi sedang. Produktivitas di Kantor PT Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten Malang juga mempunyai tingkat produktivitas sedang yang ditunjukkan dengan persentase 45% karyawan di Kantor PT Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Brantas Kabupaten

Malang mempunyai tingkat produktivitas sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas karyawan di kantor PT PJB UP Brantas Kabupaten Malang. Dengan kata lain, hipotesis dalam penelitian ini di tolak.

Kesamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama ingin mengetahui ada tidaknya hubungan upah dengan produktivitas. Kemudian yang membedakan penelitian ini dengan penelitian Himawan Arya Kusuma adalah Teknik pengumpulan data dalam penelitian Himawan Arya Kusuma menggunakan skala likert, sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan skala likert, dan Teknik analisis data dalam penelitian Himawan Arya Kusuma adalah koefisiensi *Chi-Square* dari *Pearson*” dengan bantuan program *PASW Statistics 18*. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik uji *pearson correlation* dengan bantuan *spss 2016*. Dan objek penelitian pada penelitian Himawan Arya Kusuma adalah Di Kantor PT. PJB UP Brantas Kabupaten Malang, sedangkan pada penelitian ini objek penelitiannya adalah PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Himawan Arya Kusuma *Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas Karyawan Di Kantor PT. PJB UP Brantas Kabupaten Malang*, (Skripsi, Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, 2013), h. V

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari:

BAB I Pendahuluan merupakan bagian pendahuluan berisikan latar belakang masalah yang menjadi dasar penelitian dalam melakukan rangkaian penelitian. Kemudian berisi rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori merupakan kajian teori dan kerangka pemikiran yang terdiri dari kerangka teori. Selanjutnya digambarkan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian merupakan bagian metode penelitian yang berisi, jenis dan pendekatan penelitian. Waktu dan lokasi penelitian menunjukkan tentang informasi dari objek penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional serta teknis analisis data.

BAB IV Gambaran Umum Objek Penelitian merupakan bab yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil uji coba penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN merupakan bagian penutup yang terdiri dari kesimpulan dikemukakan secara jelas serta berisi saran dari hasil penelitian.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

#### a. Kajian Teori

##### 1. Upah

###### a. Definisi Upah

Upah merupakan bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Upah dalam Islam disebut juga dengan *Ijarah*, menurut ulama Hanafiyah *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan yaitu transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju tertentu bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam Surat At Taubah : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ  
وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ط</sup> وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya: “Dan katakanlah: “berkerjalah kamu maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan nyata, lalu diberikan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

Berdasarkan ayat di atas, maka imbalan dalam konsep Islam adalah manekankan pada dua aspek, yaitu aspek dunia dan aspek akhirat. Tetapi hal yang paling penting adalah penekanan kepada

akhirat itu lebih penting dari pada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal materi). Dalam surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk berkerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.

Dalam ayat ini Allah menegaskan bahwasahnya motivasi atau niat berkerja itu haruslah benar dan apabila motivasi kerja tidak benar, maka Allah membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan. Ayat tersebut juga menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Karena upah adalah imbalan atau jasa yang diterima pekerja/buruh dari pengusaha atau pemberi pekerja dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

Dalam Islam ditegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan antara laki-laki dan perempuan yang mengerjakan pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh seorang disesuaikan dengan *ikhtiyar* yang dilakukan. Memang pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa antara pihak satu dengan yang lain akan menimbulkan kompensasi. Dalam termonologi dalam transaksi uang dengan tenaga kerja disebut *saman* (harga), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut (*ujarah*). Seseorang yang berkerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi

jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang.<sup>13</sup> Dengan kata lain nilai manfaat tenaga dari seorang pekerja itulah yang menjadi pijakan utama dalam menentukan upah baik mencukupi kebutuhannya atau tidak, sebab manfaat merupakan objek pertukaran. Sedangkan tenaga yang dicurahkan hanya untuk mendapatkan manfaat tersebut.<sup>14</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan nama bagi suatu yang baik berupa uang atau bukan yang lazim digunakan sebagai imbalan atau balas jasa, atau sebagai penggantian atas jasa dari perkerjaan yang telah dikeluarkan oleh pihakperusahaan kepada pekerja atau buruh.

Dewan pengupahan Nasional upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>15</sup> Real upah yang diterima oleh pekerja terutama tergantung pada produktivitas tenaga kerja.khususnya didaerah maju, menunjukkan

---

<sup>13</sup>M. B. Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomi Islam*, ( jakarta: Ekonisia V11, 2003), h. 224

<sup>14</sup>Abdurrahman Al-Malik, *Politik Ekonomi Islam*, Alih Bahasa Ibnu Sholah, cet. 1, (Bagil: AL-Izzah, 2000), h. 143

<sup>15</sup>Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2002), h. 138.

bahwa ada hubungan yang erat antara kenaikan upah yang riil pekerja untuk meningkatkan produktivitas mereka.

## **b. Indikator Upah**

Dalam pemberian upah dan gaji, suatu perusahaan dapat memilih beberapa sistem pembayaran upah atau gaji. Terdapat beberapa sistem pembayaran yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing ini mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai.

Menurut, Dimyauddin Djumaiwi memberikan kriteria upah sebagai berikut:<sup>16</sup>

### **1. Besar dan bentuk upah**

Besar dan bentuk upah ditentukan atas dasar berapa banyak prestasi yang dihasilkan dan lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.cara perhitungannya dapat menggunakan per hari, perminggu ataupun per bulan.

### **2. Upah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan**

Cara ini menunjukkan bahwa upah haruslah jelas dengan bukti dan rinci yang bisa menghilangkan ketidak jelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.

---

<sup>16</sup>Dimyauddin Djuwani, *pengantar fiqih Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), h. 170

### 3. Manfaat upah

Cara ini menunjukkan bahwa upah pekerja didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipengaruhi untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum). Tidak berlebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

### 4. Upah sesuai kesepakatan bersama

Cara ini sering disebut kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan perjanjian awal.

Menurut Susilo Martoyo beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut :<sup>17</sup>

- a). *Upah menurut prestasi kerja* yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

---

<sup>17</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta. 2012), h. 102-104.

Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah potongan.

b). *Upah menurut lama kerja* yaitu upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan perjam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Namun demikian, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja

c). *Upah menurut senioritas* yaitu upah didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdaan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

d). *Upah menurut kebutuhan* yaitu upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), Tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

Upah merupakan sumber penghidupan yang penting bagi setiap orang yang telah mengikatkan dirinya dalam perjanjian kerja, yang berarti bahwa tak ada manusia yang mau mengerahkan tenaga dan jasanya untuk mengerjakan sesuatu secara terus menerus atau dalam tugas waktu tertentu demi untuk kepentingan orang lain atau pihak lain tampak memperoleh upah atau imbalan yang memadai, karena upah yang memadai tersebut merupakan sumber penghidupannya. Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur *ijârah*, selain tiga unsur lainnya; *âqid* (orang yang berakad), *ma'qûd 'alaih* (barang yang menjadi objek akad), dan manfaat. Ketentuan pengupahan harus memenuhi syarat-syarat:

1. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
2. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah di kemudian hari.
3. Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan.

4. Upah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta.

Bernilai (*mutaqawwim*) di sini dapat diukur dari dua aspek; syar'i dan 'urfi.

Selain itu secara konseptual yang menjadi dasar penentuan upah adalah dari jasa pekerja, bukan tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan. Apabila upah yang ditetapkan berdasarkan tenaga yang dicurahkan, maka upah buruh kasar bangunan akan lebih tinggi dari pada arsitek yang merancang bangunan tersebut. Selain itu dalam penetapan upah dapat didasarkan pada tiga asas, yaitu asas keadilan, kelayakan, dan kebijakan.<sup>18</sup>

a). Prinsip Keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja upah yang seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja.

---

<sup>18</sup>Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2002), h. 405

## b). Prinsip Kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak, dalam hal ini adalah bagaimana pengusaha dapat memberikan upah yang layak bagi setiap karyawannya sehingga karyawannya merasakan upah yang cukup bagi kehidupannya. Sebagaimana dalam Firman Allah SWT sebagai berikut:

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya : “Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu meraja rela dimuka bumi membuat kerusakan”. (QS. Asy-syua’ra: 183)

Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh dibawa upah yang diberikan.

## c). Prinsip Kebijakan

Sedangkan kebijakan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya diberikan bonus. Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan karyawan (buruh). Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil yang

kerja sama sebagai jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang dimaksud penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar, Islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad). Mereka bebas bergerak untuk mencari penghidupan dibagian mana saja didalam negaranya. Tidak ada pembatasan sama sekali terhadap perpindahan mereka dari satu daerah kedaerah lainnya dinegara lainnya guna mencari upah yang lebih tinggi.

Islam menganjurkan dalam menentukan standar upah diseluruh negeri adalah dengan benar-benar memberi kebebasan dalam berkerja. Setiap orang bebas memilih pekerjaan apa saja yang sesuai dengan perkerjaannya serta tidak ada pembatasan yang mungkin dapat menciptakan kesulitan-kesulitan bagi para pekerja dalam memilih perkerjaan atau daerah kerjanya yang sesuai.

Upah atau *ujrah* dapat diklasifikasikan menjadi dua: *pertama*, upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), dan *kedua*, upah yang sepadan (*ajrul mitsli*). Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (*ajrul mitsli*) adalah

upah yang sepadan dengan pekerjaannya sertasepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.<sup>19</sup>

### c. Dasar Penentuan Upah

#### a. Landasan al-Qur'an

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi upah yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.<sup>20</sup>

Sebagaimana ketentuanyang dinyantakan Allah dalam Firman-nya:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ  
مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ  
بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ  
وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿١٦﴾

---

<sup>19</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2006), h. 112-113

<sup>20</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, h.118

*Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.*  
(Q.S Az- Zukhruf: 32)

Ayat diatas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah dalam pemberian waktu, semata-mata adalah wewenang adalah bukan manusia. Allah telah meninggalkan sebaigian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain, sehingga mereka dapatsaling tolong-menolong dalam memenuhikebutuhan hidupnya. Karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya baik dari apa yang mereka kumpulkan sehingga mereka dapatmeraih kebahagiaan dunia dan akhirat.<sup>21</sup>

Surat Ali-Imran ayat 57:

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ  
أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

*Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”.*

Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang disyaratkan Allah dalam al-Qur’an surat Ali Imran: 57 bahwa setiap perkerjaan orang yang berkerja harus dihargai dan diberi upah atau

---

<sup>21</sup>M. Qurais Shihab, *Tafsir al-Mishbah, pesan kesan keserasian al-Qur’an*, Vol. 12, (Ciputat: Lentara Hati, 2000), h. 561

gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kelaziman yang tidak disukai Allah

## b. Landasan Sunnah

Sedangkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah mengatakan bahwa Nabi Saw. Memusuhi tiga golongan dari hari kiamat yang salah satu golongan tersebut adalah orang yang tidak membayar upah pekerja.

حَدَّثَنَا يُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ  
سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ  
عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ  
رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا  
فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

*Artinya: "telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Ummayah dari Sa'id bin Abi'id dari Abu Hurairah radiallah'uanhudari Nabi Shallallahu'alaihi wasallam bersabda: Allah berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya." (H.R. Bukhari).<sup>22</sup>*

Begitu juga dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa pemberian upah diberikan kepada pekerja sebelum kering keringatnya.

---

<sup>22</sup>Lidwa pusaka i- sofwer, 2010, *Kitab 9 Imam, No Hadis 2075*, <http://localhost: 81/kitab open. Php>, (di akses 9 Desember 2016 pukul 13:03)

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا  
عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ  
قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَأَ عَرَقُهُ .

Artinya: “Al-Abbas ibn al- Walid al- Dimasyqiy telah memberikan kepada kami, (katanya) Wahb ibn sa’id ibn “Athiyyah al-Salamiy telah memberikan kepada kami, (katanya),, Abdu al- Rahman ibn Zaid ibn Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya, dari,, Abdillah ibn,, Umar dia berkata: Rasulullah Saw. Telah berkata: „Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya.“ (H. R Ibnu Majah).<sup>23</sup>

### c. Syarat Upah

1. Upah haruslah jelas dengan bukti dan rinci yang bisa menghilangkan ketidak jelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
2. Upah harus dibayarkan segera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
3. Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh perkerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang ataupun barang dan jasa).
4. Upah yang diberikan harus sesuai dengan harga. Maksud dari sesuai adalah sesuai kesepakatan bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambahi. Upah harus sesuai dengan pekerjaan, tidaklah tepat jika pekerjaan yang diberikan banyak dan beraneka ragam jenis pekerjaannya, sedangkan upah yang diberikan tidak seimbang. Sedangkan harga maksudnya adalah upah tersebut dapat diukur dari uang.

---

<sup>23</sup>Muhamad Al Albani, *Shahih Bukhari*, ( Jakarta Azzam, 2007), h. 303

5. Upah yang diberikan majikan bisa dipastikan kehalannya, artinya barang-barang tersebut bukanlah barang curian, rampasan, penipuan atau sejenisnya.

Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi dan lauk pauk, maka tidak boleh diberikan yang sudah basi atau berbau kurang sedap<sup>24</sup>

## **b. Produktivitas Kerja**

### **a. Pengertian produktivitas kerja**

Produktivitas merupakan salah satu faktor mendasar yang mempengaruhi performansi kemampuan bersaing pada industri. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasaran suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif.<sup>25</sup> Produktivitas dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang digunakan adalah sebagai berikut, Produktivitas adalah suatu sikap mental. Menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini. Sikap mental menuntun kita untuk selalu berusaha membuat kemajuan-kemajuan disegala bidang kehidupan. Orientasinya adalah selalu harus maju, tak boleh diam tetap ditempat, selalu berpikir untuk menciptakan kemajuan-kemajuan.

Dalam kehidupan sehari-hari Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana

---

<sup>24</sup> <sup>24</sup>Dimyauddin Djuwani, *Pengantar Fiqih Muamalah...*, h. 171

<sup>25</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008,) h. 267

dan prasarana dengan menghasilkan keluaran yang optimal. Dalam suatu perusahaan, produktivitas tidak hanya masalah bagaimana karyawan harus berkerja keras saja, tetapi yang penting berkerjasama dengan manajemen, dengan pimpinan yang luas, membuat perkerjaan lebih mudah, sederhana, cepat dan efisien.<sup>26</sup>

Sedangkan produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata dalam bentuk barang dan jasa.<sup>27</sup>

Adapun pendapat lain mengenai produktivitas kerja dapat dilihat dari tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan intraksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup:<sup>28</sup>

- a. Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan,

---

<sup>26</sup> *Hubungan Upah Dengan Tingkat Produktivitas*, (Skripsi Ketut Alif Wirantara, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pendidikan Genesha, 2014)

<sup>27</sup> Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 156-157

<sup>28</sup> Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 159

- b. Menampilkan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian,
- c. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.

Islam sangat menganjurkan suatu kerja yang produktif sebagai motivasi awal yang harus dimiliki setiap individu. Dalam al-Quran dinyatakan bahwa manusia hendaklah menuntut perimbangan antara kebutuhan rohani dan jasmani, dunia dan akhirat. Dalam berkerja manusia harus memperhatikan keberimbangan ini sehingga bisa produktif dalam pengertian yang sesungguhnya.<sup>29</sup> Allah berfirman dalam surat al-Baqarah (2) ayat 200-202:

فَإِذَا قَضَيْتُمْ مَنَسِكَكُمْ فَادْكُرُوا اللَّهَ كَذِكْرِكُمْ ءَابَاءَكُمْ أَوْ  
 أَشَدَّ ذِكْرًا ۗ فَمِنَ النَّاسِ مَن يَقُولُ رَبَّنَا ءَاتِنَا فِي الدُّنْيَا  
 وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِن خَلْقٍ ﴿٢٠٠﴾  
 وَمِنْهُمْ مَّن يَقُولُ رَبَّنَا ءَاتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً  
 وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿٢٠١﴾  
 أُوتِيكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

*Artinya: “berzikirlah lebihbanyak dari itu. Maka diantara manusia ada orang yang berdoa: “Ya Tuhan kami (kebaikan) di dunia“. Dan tiadalah baginya bahagian (yang menyenangkan) di akhirat.*

<sup>29</sup>Indri, *Hadits Ekonomi Dalam Prespektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), h.320

*Dandiantaramereka ada orang yang berdoa: Ya Tuhan kami, berikanlah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka". Mereka orang-orang yang mendapat bahagian dari apa yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungannya".*  
(QS. Al- Baqarah (2) : 200-202).

Ayat diatas menjelaskan bahwa diantara manusia ada yang hanya menginginkan kehidupan dan produktivitas duniawi dan tanpa memperhatikan kehidupan dan kebahagiaan akhirat dan ada pula manusia yang menginginkan keduanya secara berimbang. Jika suatu pekerjaan dilakukan dengan motivasi untuk mendapatkan hasil dan tolong dengan niat ibadah kepada Allah, maka pekerjaan itu akan sangat produktif karena dilakukan dengan ikhlas, rajin, tekun, dan tidak tergantung pada seberapa uang yang akan didapat dari para pekerja itu.

#### **b. Indikator produktivitas kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektifitas, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:<sup>30</sup>

##### 1. Kemampuan

---

<sup>30</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 10-105

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

## 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

## 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

## 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

## 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

## 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

### **c. Pengukuran produktivitas kerja**

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas dapat diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lama waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidak mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Paul Mali (Nanang Fattha;1999:6) mengatakan bahwa dalam pengukuran produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi . efektivitas dikaitkan dengan *performances*, dan efisiensi dikaitkan

dengan penggunaan sumber-sumber yang dialokasikan.<sup>31</sup> Pengukuran produktivitas pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai suatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat diukur waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja yang meliputi, kecepatan kerja, output yang dihasilkan sesuai yang diinginkan perusahaan.<sup>32</sup>

Menurut pakar ekonomi Syariah, produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT.<sup>33</sup>

Produktivitas dapat dinyatakan terkait dengan kegiatan manajemen, karena kegiatan manajemen dapat mengarahkan hasil produksi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien. Sebagaimana fungsi dan makna manajemen yaitu proses merencana, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi kegiatan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, diperlukan SDM yang ulet dan profesional. Agar produktivitas kerja diharapkan

<sup>31</sup>Tjutju Yunarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (AlfaBeta: Bandung, 2009), h.

<sup>32</sup>Edy Sutrisno *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 101

<sup>33</sup>Nasation, *Ekonomi Islam...*, h. 136

terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang suda ditetapkan.<sup>34</sup>

Beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu perusahaan, antara lain:<sup>35</sup>

1) *Knowledge*

Pengetahuan adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

2) *Skills*

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

3) *Abilities*

*Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

---

<sup>34</sup>Nasation, *Ekonomi Islam...*, h. 137

<sup>35</sup>Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, h. 201

#### 4) *Attitude dan behaviors*

Sangat erat hubungannya antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksudkan diatas, apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Misalnya seorang pekerja mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan

#### c. **Hubungan Upah dengan Produktivitas Kerja**

Upah sendiri ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja.<sup>36</sup> Sedangkan Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>37</sup>

Setiap usaha tentu mengharapkan hasil tanpa terkecuali. Demikian pula dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang atau lebih, baik atas

---

<sup>36</sup>Sadono Sukirno, *Mikroekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 354

<sup>37</sup>Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 156-157

kemauan sendiri maupun atas perintah orang dalam satu hubungan kerja. Upah merupakan hal yang sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap para perkerja dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, karena itu upah merupakan faktor utama untuk membiayai kehidupannya. Upah merupakan salah satu faktor pendorong yang paling besar, sehingga seorang mau melakukan suatu pekerjaan.<sup>38</sup> setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan akan menerima imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan sumbangan prestasi yang diberikannya. Jadi, kompensasi (upah) melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya suatu organisasi memberikan tenaga kerja yang produktif. Apabila para perkerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan berkerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka rendah. Apabila demikian halnya, organisasi tidak akan mampu membayar upah para perkerja yang wajar.<sup>39</sup>

Berarti kedua belah pihak manajemen dan perkerja perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat upah dengan tingkat produktivitas kerja. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka

---

<sup>38</sup>Ketut Alif Wirantara, *TingkatUpah Dan Produktivitas*, 2014, [https://. Wordpress. Com](https://www.wordpress.com) (diakses Tanggal 27 Februari, 2017)

<sup>39</sup>Sandong P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 266-267

semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.<sup>40</sup>

Dengan kata lain produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar untuk menaikkan tingkat upah. Ketenaga kerjaan dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta mengembangkan sumberdaya manusia yang diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif. Agar kesempatan kerja yang ada dapat terisi secara optimal diperlukan adanya tenaga kerja yang baik, sehingga tujuan negara dan masyarakat industri (perusahaan) dapat terpenuhi.

Salah satu faktor pendukung dari tingkat produktivitas kerja yang tinggi adalah adanya tingkat upah yang memadai dan layak akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Tingginya upah atau gaji akan mampu mendorong berbagai aktivitas kegairahan kerjanya.<sup>41</sup>

Untuk mencapai tujuan perusahaan, peranan manusia dalam suatu perusahaan adalah memegang peranan yang sangat penting, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Perusahaan yang didirikan akan mendapatkan keuntungan secara maksimal sesuai

---

<sup>40</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:kencana, 2009), h. 194

<sup>41</sup>Jeffry, *Pengantar Teori Mikroekonomi*, (Jakarta: 2021), h. 356

dengan tujuan dari perusahaan tersebut yang telah ditetapkan, karena sumberdaya manusia adalah yang dapat mengatur sumber daya lainnya sehingga bermanfaat dan menghasilkan sesuatu.

Meskipun sumber daya manusia sebagai faktor yang paling utama dalam perusahaan. Perusahaan tidak boleh mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya seperti, sumber daya alam, modal atau *capital*, mesin yang semua itu merupakan faktor pendukung bagi perusahaan untuk berproduksi semaksimal mungkin sehingga dapat memacu perkembangan perusahaan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dengan tidak menyimpangkan kontinuitas serta tetap menjaga likuiditas perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi, perusahaan hendaknya membina dan mengembangkan karyawan dengan jalan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam meningkatkan partisipasi tenaga kerja dan memberikan perhatian dibidang kompensasi dan finansial, khususnya pemberian tingkat upah yang memadai dan yang layak merupakan salah satu aspek meningkatkan dalam mengelola sumber daya manusia di dalam menarik, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja, serta mendorong tenaga kerja agar berkerja lebih produktif.

Adapun tujuan pemberian tingkat upah yang memadai kepada karyawan yang seadil-adilnya dan sebijaksana mungkin, demi

meningkatkan produktivitas kerja sehingga memudahkan pihak perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Upah menentukan kedudukan dalam masyarakat. Tinggi rendahnya upah bertalian pula dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang tenaga kerja dalam perusahaan. Upah merupakan daya pendorong bagi tenaga kerja dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya.

Pentingnya upah bagi serikat buruh adalah tinggi rendahnya tingkat upah mempengaruhi tuntutan-tuntunan organisasi buruh terhadap perusahaan pada umumnya, terutama pada negara yang sudah maju bila tingkat upah tidak disesuaikan dengan tingkat harga, maka serikat buruh itu biasanya mereka seperti mogok kerja, demonstrasi untuk menuntut kenaikan upah. Sedangkan pada negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, serikat buruh belum begitu kuat sebagai akibat tak sebandingnya dengan kesempatan kerja, yang mana jumlah tenaga kerja lebih besar dari pada kesempatan kerja. Dimana upah merupakan suatu sumber penghidupan yang penting bagi setiap orang yang telah mengingatkan dirinya dalam perjanjian kerja, yang berarti bahwa tak ada manusia yang mau mengorbankan tenaga dan jasanya untuk

mengerjakan sesuatu secara terus menerus atau dalam tugas waktu tertentu demi untuk kepentingan orang lain tanpa memperoleh upah atau imbalan yang memadai, karena upah yang memadai tersebut merupakan sumber penghidupannya.<sup>42</sup>

Tinggi rendahnya upah yang diberikan oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas.<sup>43</sup>

Pada dasarnya pemberian upah merupakan salah satu aspek penting dalam memberikan perlindungan bagi pekerja dan besar kecilnya suatu upah tidak boleh dibawah upah minimum, upah yang diharapkan dapat memberikan kesejahteraan bagi para pekerja. Upah didasarkan juga pada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang ketentuannya berdasarkan sistem pengupahan disetiap daerah. Pemenuhan pengupahan ini dimaksud sebagai apresiasi terhadap pekerja/buruh yang telah berkerja dan mengabdikan diri (loyalitas) di perusahaan. Sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha meliputi pembayaran tunai secara langsung untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja. Jika dikelolah secara tepat,

---

<sup>42</sup> Ketut Alif Wirantara, *TingkatUpah Dan Produktivitas*, 2014, <https://. Wordpress. Com> (diakses Tanggal 27 Februari, 2017)

<sup>43</sup> Jeffry, *Pengantar Teori Mikroekonomi*, (Jakarta: 2021), h. 367

kompensasi (upah), dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul dan produktif.<sup>44</sup>

Pemberian upah dalam suatu perusahaan, jelas mengandung tujuan-tujuan positif. Tenaga kerja menerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kesetiaan menerima upah tersebut secara priodek terjadi terjaminan keamanan ekonomi beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Dalam pemberian upah yang makin baik maka mendorong tenaga kerja yang makin produktif, dengan produktivitasnya yang tinggi ongkos tenaga kerja karyawan perunit bahkan semakin merenda, makin berani perusahaan memberikan upah yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan. Ini berarti bahwa pemberian upah yang tinggi harus dihubungkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan dan upah yang tinggi tersebut.<sup>45</sup>

#### **d. Kerangka Berfikir**

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah

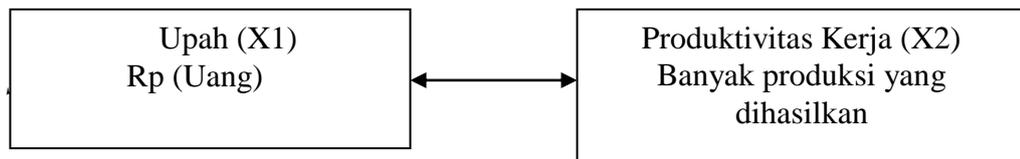
---

<sup>44</sup>Marwansya, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Bandung: ALFABETA, 2010), h. 268

<sup>45</sup> Ketut Alif Wirantara, *TingkatUpah Dan Produktivitas*, 2014, <https://. Wordpress. Com> (diakses Tanggal 27 Februari, 2017)

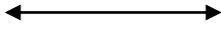
yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Skema kerangka pemikiran**



*Sumber:* Elly

Gambar diatas menunjukkan bahwa hubungna upah upah dengan produktivitas kerjaburuh. Adapun keterangan kerangka berpikir pada gambar 2.1 adalah sebagai berikut:

-  : Menunjukkan Variabel X dan Y, dimana Variabel X hubungan Upah dan variabel Y adalah Produktivitas kerja.
-  : Menunjukkan adanya hubungan variabel X dengan variabel Y.

## **E. Hipotesis**

Adapun hipotesis pada penelitian ini yang akan diuji yaitu:

$H_0$  : Tidak ada hubungan antara upah dengan produktivitas kerja buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu.

$H_a$  : Ada hubungan signifikan antara upah dengan produktivitas kerja buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif *fcorrelation*, karna tujuan dari penelitian ini menguji hubungan upah dengan produktivitas kerja PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu.

### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

#### 1. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan selama  $\pm$  11 bulan tepatnya pada bulan Maret 2016 sampai Februari 2017. (Jadwal Terlampir)

#### 2. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu. Yang berlokasi di R.E. No 86 Pagar Dewa, Kecamatan Selebar Kotamadya Bengkulu dimana berdasarkan observasi awal yang memilih PT. Bukit Sunur ini karna telah memberikan upah yang layak dan sesuai dengan tingkat produktivitas yang mereka hasilkan.

### **C. Populasi dan Sampel**

1. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah semua pekerja buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu yang berjumlah 39 orang pekerja buruh.<sup>46</sup>

## 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang, sebagaimana

34

orang maka sampel akan diambil semua, sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Dengan teknik pengambilan sampel teknik sensus atau *sampling jenuh*.<sup>47</sup>

## D. Sumber dan Teknik Pengumpulan data

### 1. Sumber Data

Data dalam penelitian ini adalah data Sekunder yang diperoleh dari dokumen seperti profil PT. Bukit sunur kota Bengkulu dan daftar para pekerja PT. Bukit sunur Kota Bengkulu yang ada hubungannya dalam penelitian ini.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi

---

<sup>46</sup>Broto Susino, Personalian PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu, *Wawancara*, Tanggal, 10 Mei 2016.

<sup>47</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif*, (ALFABETA:2009), h. 81

yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan. Seorang peneliti hendaklah mengenal atau tidak merasa asing dilingkungan perpustakaan, peneliti akan dengan mudah menambah menemukan apa yang diperlukan.

## **E. Variabel dan Depinisi Operasional**

1. Upah didefinisikan Upah dalam Bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi Bahasa *al-ajru* berarti 'iwad (ganti). Dengan kata lain *al-ajru* atau *al-ujruh* imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti rugi dari suatu perbuatan. Pengertian upah dalam Kamus Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>48</sup> Sedangkan upah menurut istilah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau pengganti kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerja kepada orang berstatus sebagai pengusaha.
2. Produktivitas Kerja adalah Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai

---

<sup>48</sup>Sam. S. Warib, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Sandora Jaya, 2000), h. 232

yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata dalam bentuk barang dan jasa

## **F. Instrumen Penelitian**

Agar penelitian ini berhasil guna dengan menggunakan metode yang valid dan dengan segala keterbatasan yang ada pada peneliti ini, maka teknik pengumpulan yang digunakan peneliti adalah:

### **1. Dokumentasi**

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan catatan-catatan, buku-buku, dan literatur. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan adalah yang berhubungan dengan lahan penelitian yang bersumber dari PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu dan sumber lain yang bersifat data.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Pengujian kualitas data**

#### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (variabel terkait) dan variabel independen (variabel bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati norma. Uji normalitas data dilakukan untuk

menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:<sup>49</sup>

- 1) Signifikansi uji ( $\alpha$ ) = 0.05
- 2) Jika  $\text{sig} > \alpha$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika  $\text{sig} < \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

#### **b. Uji Homogenitas Data**

Pengujian Homogenitas data dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Levene Test* yaitu *homogeneity of variance*, dengan pedoman sebagai berikut:<sup>50</sup>

1. Jika  $\text{sig} > \alpha$ , maka variansi tiap sampel sama (homogen)
2. Jika  $\text{sig} < \alpha$ , maka variansi tiap sampel tidak sama (tidak homogen).

## **2. Pengujian Hipotesis Korelasi *Person Correlation***

*Person Correlation* merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik

---

<sup>49</sup>Singih Santoso, *Panduan Lengkap Menguasai Spss*, (Jakarta: PT. Media, Kompetindo, 2008), h. 167

<sup>50</sup>Singih Santoso, *Panduan Lengkap SPSS*, (Jakarta: PT. Media, Kompetindo, 2008), h. 168

dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya.<sup>51</sup> Untuk menentukan korelasi digunakan pedoman sebagai berikut.

1. Jika nilai *p-value* pada kolom sig. (2-tailed) > *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima.
2. Jika nilai *p-value* pada kolom sig. (2-tailed) < *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak.

Dan untuk menyatakan dan menentukan bobot tingkat korelasi menggunakan kriteria rentang nilai korelasi koefisien, adapun kriterianya sebagai berikut :<sup>52</sup>

0,800 – 1,000	Sangat rendah
0,600 – 0,400	Rendah
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Kuat
0,000 – 0,200	Sangat kuat

<sup>51</sup>Duwi Piyanto, *Paham Analisis Statistik Data Dngan Spss*, (Jakarta: Media Kom, 2008),

<sup>52</sup>Jonathan Sarwono, ([https://m. Wikipedia](https://m.wikipedia.org), Korelasi ), diakses pada 23 Februari 2017

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Gambaran umum responden<sup>53</sup>

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan untuk melihat deskripsi dari data penelitian dan hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan dan kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki deskripsi sebagai berikut:

###### a. Jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian di PT.

Bukit Sunur Kota Bengkulu sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Pria	36	92,31%
Wanita	3	7,69%
Total	39	100%

*Sumber: Lampiran 1*

---

<sup>53</sup>Broto Suseno, Kepala Personalia Wawancara Prapenelitian 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin seseorang. Jenis kelamin laki-laki lebih mampu berkerja lebih produktif dibandingkan perempuan.<sup>54</sup> Hal ini dikarekan adanya pengaruh faktor fisik, karena laki-laki lebih kuat dibanbingkan perempuan. Sehingga berdasarkan tiori diatas bahwa karyawan di PT. Bukit sunur Kota Bengkulu lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

Dengan jenis kelamin pria sebanyak 36 orang atau 92,31%, dan wanita sebanyak 3 orang atau 7,69%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja PT. Bukit Sunuir Kota Bengkulu yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah pria.

#### b. Umur responden

Dalam mengenai responden disini, peneliti mengelompokan menjadi tujuh katagori, yaitu 23-29 tahun, 30-34 tahun, 35-37 tahun, 38-40 tahun, 41-42 tahun, 43-45 tahun, 46-50 tahun. Adapun data mengenai umur pekerja PT. Bukut sunur Kota Bengkulu yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

---

<sup>54</sup> Chamdi AN, *Kajian Profil Sosial Ekonomi Usaha Bidang Kambing Di Kecamatan Krareman Kcamatan Grobogan. Prosiding Seminar Nasional Teknologi Perternakan Veteriner*, ( Bogor: Puslitbang Perternakan Departemen Pertanian, 2003), h. 5

**Tabel4.2**  
**Umur Responen**

Umur	Frekuensi	Presentase
23-29 Tahun	5	12,82%
30-34 Tahun	7	17,95%
35-37 Tahun	6	15,38%
38-40 Tahun	6	15,38%
41-42 Tahun	6	15,38%
43-45 Tahun	5	12,82%
46-50 Tahun	4	10,27%
Total	39	100%

*Sumber: Lampiran 1*

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui umur produktif adalah umur dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk maupun jasa. Dimana usia produktif 20-45 tahun, karena masih memiliki semangat yang tinggi dan mudah mengadopsi hal-hal baru. Dimana karyawan PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu rata-rata berusia produktif yaitu sebanyak 36 orang dan yang tidak produktif sebanyak 3 orang karyawan.

Jika dilihat dari segi umur pekerja PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu yang diambil sebagai responden. Pekerja yang menjadi sampel penelitian ini berusia 23-29 tahun sebanyak 5 orang atau 12,82%, pekerja yang berusia 30-34 tahun sebanyak 7 orang atau 17,95%, pekerja yang berusia 35-37 tahun sebanyak 6 orang atau 15,38%, pekerja yang berusia 38-40 tahun sebanyak 6 orang atau 15,38%, pekerja yang berusia 41-42 tahun sebanyak 6 orang atau 15,38%, pekerja yang berusia 43-45 tahun sebanyak 5 orang atau 12,82%, pekerja yang berusia 46-50 tahun sebanyak 4 orang atau

10,27%. Dari keterangan diatas terlihat bahwa sebagian besar pekerja PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu yang menjadi responden pada sampel penelitian ini berusia 30-42 tahun.

## **2. Gambaran Umum PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu<sup>55</sup>**

### **a. Sejarah Berdirinya PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu**

Pertambangan batu bara Bukit Sunur dimulai sejak tahun 2009 dan diresmikan pada bulan februari oleh Broto Suseno, SH, MH. Yang terletak dijalan RE. Martadinata No. 86 Pagar Dewa Kecamatan selebar Kota Bengkulu. Selanjutnyan mulai beroperasi pada tahun 2010. PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu menjalankan kegiatan usaha dibidang pertambangan batu bara, pertambangan dibuat sebagai bagian kewajiban PT. Bukit Sunur yang bergerak dibidang pertambangan batubara untuk menutup aktivitas pertambangan batubara yang mencakup eksplorasi dan perdagangan batubara baik perdagangan lokal maupun perdagangan ekspor.

Pertambangan area tambang dan fasilitas tambang serta sarana penunjang lainnya PT. Bukit Sunur dengan kode status perizinan pinjaman pakai hutan (IPPKH) yang diperoleh berdasarkan surat keputusan menteri kehutanan nomor: SK. 117/ Menhut- 11/2013 tanggal 14 Februari 2013.mencakup eksplorasi dan perdagangan batu bara baik perdagangan lokal maupun perdagangan ekspor.

---

<sup>55</sup>Broto Suseno, Kepala Personalia Wawancara Pra Penelitian 2016

Dalam melakukan penambangan terdapat fasilitas penunjang dan instruktur yang ada hal ini sudah akan menimbulkan gangguan terhadap flora dan fauna sehingga menimbulkan dampak berpotensi terhadap pencemaran dan kontaminasi. Oleh karena itu pihak perusahaan akan berencana menyelesaikan pemulihan lahan bekas tambang untuk memperbaiki lahan yang terganggu ekologiannya serta mempersiapkan lahan bekas tambang yang sudah diperbaiki ekologiannya untuk pemanfaatan selanjutnya, mengembalikan fungsi sosial dan fungsi lingkungan berdasarkan kondisi daerah setempat, yaitu tempat lahan produksi.

Adapun ruang lingkup kegiatan pertambangan batubara Bukit Sunur Kota Bengkulu adalah bergerak dalam bidang industri tambang batubara, meliputi kegiatan penyelidikan umum eksplorasi, eksploitasi, pengolahan, pemurnian, pengangkutan dan perdagangan, pemeliharaan fasilitas dermaga khusus batubara baik untuk keperluan sendiri maupun pihak lain, pengoperasian pembangkit listrik tenaga uap baik keperluan sendiri ataupun pihak lain dan memberikan jasa-jasa konsultasi dan rekayasa dalam bidang yang ada hubungannya dengan industri pertambangan batubara beserta hasil olahannya.

**b. Visi dan Misi PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu**

Adapun visi dan misi PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu sebagai berikut:

**1). Visi**

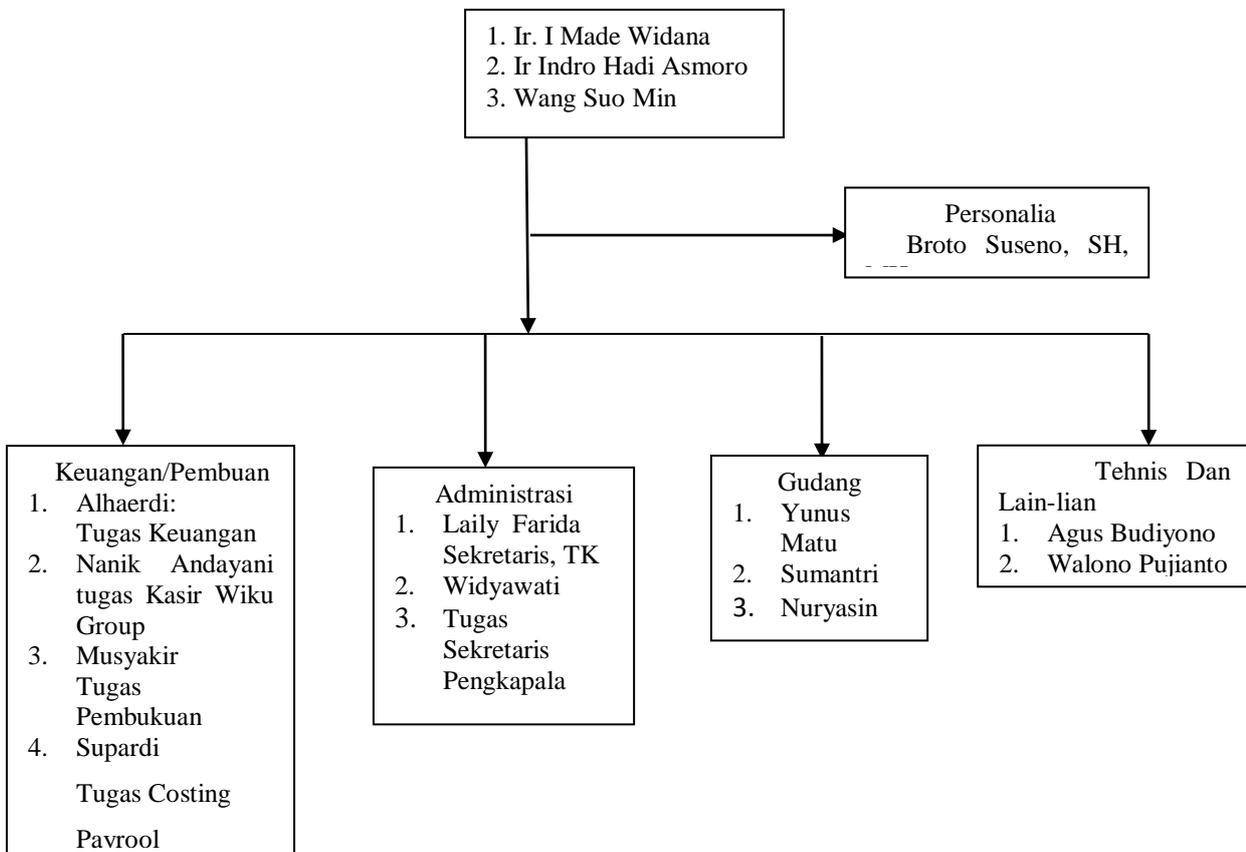
Mejadi perusahaan energi berbasis batubara yang ramah lingkungan.

## 2). Misi

- a. Bagi Perusahaan: fokus kepada *core competency* dan pertumbuhan yang berkesinambungan
- b. Bagi Pemegang saham: memberikan tingkat pengembalian yang optimal kepada pemegang saham
- c. Bagi Negara: memberikan kontribusi pengembangan ekonomi nasional
- d. Bagi Masyarakat atau lingkungan: memberikan kontribusi yang maksimal dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pelestarian lingkungan.

### c. Struktur Organisasi PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Pt Bukit sunur**



## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Normalitas Data

Metode yang digunakan adalah teknik Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan kriteria kenormalan jika melebihi angka 0,05, maka distribusi data normal.<sup>56</sup> Data hasil pengujian normalitas data direkap pada tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Hasil uji normalitas data**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Upah	.127	39	.116
Produktivitas Kerja	.140	39	.051

*Sumber: Data Primer Diolah, 2017*

Berdasarkan hasil output SPSS diatas kita dapat melihat nilai signifikansi Kolmogrov Smirnov variabel upah yaitu 0,116 dan 0,051 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya semua sampel normalitas berasal dari populasi yang sama.

---

<sup>56</sup>Singih Santoso, *Panduan Lengkap Spss...*, h. 200

## 2. Uji Homogenitas Data

Metode yang digunakan adalah teknik *Levene Test* yaitu *homogeneity of variance* dengan ketentuan kriteria jika hasil melebihi angka 0,05, maka bisa dikatakan varian sama (homogen).<sup>57</sup> Data hasil pengujian normalitas data direkap pada tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil uji homogenitas data**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Upah	Based on Mean	.854	1	37	.361
	Based on Median	.857	1	37	.360
	Based on Median and with adjusted df	.857	1	35.944	.361
	Based on trimmed mean	.853	1	37	.362
Produktivitas Kerja	Based on Mean	3.713	1	37	.062
	Based on Median	2.092	1	37	.157
	Based on Median and with adjusted df	2.092	1	25.237	.160
	Based on trimmed mean	3.228	1	37	.081

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari hasil diatas dapat diketahui signifikansi masing-masing variabel bernilai diatas 0,05. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai varian sama.

---

<sup>57</sup>Duwi Priyanto, Panduan Spss..., h. 76

*Angka Lenene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

### 3. Uji Hipotesis *Pearson Correlation*

Metode yang digunakan adalah teknik *Pearson Correlation* dengan ketentuan berkorelasi jika angka melebihi 0,05, maka data berkorelasi.<sup>58</sup>

Data hasil pengujian berkorelasi direkap pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil uji *pearson correlation***

		Upah	Produktivitas Kerja
Upah	Pearson Correlation	1	.506**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	39	39
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.506**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	39	39

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,506 dengan signifikansi 0,001. Karena signifikansi < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak, berarti H<sub>a</sub> diterima. Artinya ada hubungan signifikan antara upah dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut juga dapat di pahami bahwa korelasinya bersifat positif, artinya semakin tinggi upah maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja. Dengan kriteria koefisien korelasi sebesar 0,400 – 0,600, korelasi yang diperoleh sebesar 0,506 berarti korelasinya bersifat cukup.

<sup>58</sup>Singih Susanto, *Panduan Lengkap Spss...*, h. 200

### **C. Pembahasan**

#### **Hubungan Upah Dengan Produktivitas Kerja Buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu.**

Hasil penelitian mengenai hubungan upah dengan produktivitas kerja buruh pada PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu menunjukkan bahwa rata-rata upah antara pekerja satu dengan pekerja yang lainnya berbeda-beda. Upah bagi pekerja merupakan hak yang harus diperoleh, karena menjadi nilai tambah dalam proses produksi.

Hasil penelitian mengenai produktivitas kerja buruh pada PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas tenaga kerja berbeda-beda antara produktivitas yang satu dan produktivitas yang lainnya. Dalam literatur ekonomi sumber daya manusia, kemampuan seseorang tenaga kerja atau pekerjaan untuk menghasilkan sejumlah produksi dalam satu satuan waktu tertentu. Produktivitas tenaga kerja tersebut dapat merupakan ukuran efisiensi pemanfaatan tenaga kerja. Hal ini mengingat bahwa secara nyata, seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya belum tentu memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Hasil penelitian hubungan upah dengan produktivitas kerja buruh pada PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu menunjukkan hasil uji korelasi adalah 0,05 dengan signifikansi 0,001 karena signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan signifikan antara upah dengan

produktivitas kerja. Berdasarkan hasil koefisien korelasinya bersifat positif, artinya semakin tinggi upah yang diberikan semakin tinggi pula produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis.

Selain melalui uji statistik, kebenaran dari hubungan upah dengan produktivitas kerja buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu dibuktikan dengan melihat fakta dilapangan bahwa karyawan PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu, karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai yang diharapkan akan memotivasi karyawan sehingga dapat tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, begitu juga sebaliknya semakin tinggi produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar untuk menaikkan tingkat upah. seperti karyawan memiliki masa kerja dimana karyawan dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan semakin baik.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edi Sutrisno dalam bukunya semakin tinggi prestasi karyawan, maka semakin besar pula kompensasi (upah) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, begitu juga sebaliknya seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai yang diharapkan akan memotivasi karyawan sehingga dapat tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ellya yang berjudul "*Hubungna Antara Upah Kerja Dengan Produktivitas Karja Bagian Weaving PT. Manunggal Synthetic Industrri Timatik Salatiga* 2014. Hasil penelitian adalah gambaran nyata dan adanya hubungan upah dengan produktivitas kerja bagian produksi pada Industri Timatik Salatiga dan upah memiliki hubungan kuat terhadap produktivitas kerja.

Selain itu juga yang dilakukan oleh Himawan Arya Kusuma yang berjudul "*Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas Karyawan Di Kantor PT. PJB UP Brantas Kabupaten Malang*". Yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompensasi dengan produktivitas karyawan di Kantor PT PJB UP Brantas Kabupaten Malang. Penelitian ini merupakan tipe penelitian korelasional

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk memperoleh data mengenai produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dan data dokumentasi berupa kompensasi yang diterima karyawan di kantor PT PJB UP Brantas Kabupaten Malang Teknik

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas karyawan di kantor PT PJB UP Brantas Kabupaten Malang. Dengan kata lain, hipotesis dalam penelitian ini di tolak.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan upah dengan produktivitas PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan:

1. Upah mempunyai hubungan signifikan dengan produktivitas kerja buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu dengan hasil nilai signifikansi ( $0,001 < 0,05$ )
2. Bentuk hubungan upah dengan produktivitas kerja adalah positif dengan nilai korelasi 0,506, dengan tingkat signifikansi 0,005, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

#### **B. SARAN**

1. Bagi perusahaan hendaknya mempertahankan dan meningkatkan upah dan produktivitas kerja buruh, karena sudah terbukti upah mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja, begitu juga sebaliknya produktivitas kerja mempunyai hubungan dengan upah.
2. Penelitian mendatang sebaiknya meneliti lebih lanjut bentuk hubungan upah dan produktivitas kerja dengan menggunakan variabel bebas lainnya.

## DAFTAR FUSTAKA

- Arifin, Johan. *Etika Bisnis Islam*. Semarang: Walisongo Press, 2009
- Antoso, Singih. *Panduan Lengkap Menguasai Spss*. Jakarta: PT. Media. Kompetindo. 2008.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2006.
- Al-Malik, Abdurrahman. *Politik Ekonomi Islam*. Alih Bahasa Ibnu Sholah, cet. 1. Bagil: AL-Izzah. 2000
- Arya Kusuma, Himawan. *Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas Karyawan Di Kantor* PT. PJB UP Brantas Kabupaten Malang. Skripsi. Ekonomi. Universitas Negeri Surabaya. 2013.
- Djuwani, Dimyauddin. *pengantar fiqih Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2008.
- Efendi Hariandja, Marihot Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002.
- Ellya, *Hubungna Antara Upah Kerja Dengan Produktivitas Karja Bagian Weaving* PT. Manunggal Synthetic Industrri Timatik Salatiga. Skripsi, Bimbingan dan Konsling. Ilmu Keguruan. 2013
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana. 2009.
- Hendrie Anto, M. B *Pengantar Ekonomi Islam*. jakarta: Ekonisia. 2003
- Industri. [https://m. Wikipedia. Org.wiki. industri](https://m.wikipedia.org/wiki/industri). diakses pada 28 Desember 2015
- Indri, *Hadits Ekonomi Dalam Presfektif Islam*. Jakarta: Kencana. 2008.
- Jeffry, *Pengantar Teori Mikroekonomi*. Jakarta: 2021.
- Marwansya, *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Piyanto, Duwi. *Paham Analisis Statistik Data Dngan Spss*. Jakarta: Media Kom. 2008.

- P. Siagan, Sandong. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014
- Qardhawi, Yusuf. *Pesan Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press. 2002.
- Rosidah dan, Ambar Teguh Sulistiyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003.
- S. Warib, Sam. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Sandora Jaya. 2000
- Syafi'e, Racmad. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2001
- S. Warib, Sam. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Sandora Jaya. 2000.
- Sarwono, Jonathan. ([https://m. Wikipedia](https://m.wikipedia.org), Korelasi ). diakses pada 23 Februari 2017.
- Sukirno, Sadono. *Mikroekonomi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002.
- Susino, Broto. Personalian PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu. *Wawancara*. Tanggal. 10 Mei 2016.
- Yuniarsihdan Suwanto, Tjutju. *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Alfabeta. 2003
- Yunarsih, Tjutju. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. AlfaBeta: Bandung. 2009.

## Lampiran I

**DATA RESPONDEN**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Umur</b>	<b>Masa Kerja</b>
1	Pria	27	3 bulan
2	Pria	30	3 bulan
3	Pria	38	3 bulan
4	Pria	39	3 bulan
5	pria	42	9 bulan
6	Pria	27	9 bulan
7	Pria	38	9 bulan
8	Pria	39	9 bulan
9	Pria	42	9 bulan
10	Wanita	28	9 bulan
11	Pria	40	9 bulan
12	Pria	30	1 tahun
13	Pria	41	1 tahun
14	Pria	41	1 tahun
15	Pria	28	2 tahun
16	Pria	37	2 tahun
17	Pria	41	2 tahun
18	Pria	29	2 tahun
19	Pria	42	2 tahun
20	Pria	36	2 tahun
21	Pria	43	2 tahun
22	Pria	36	3 tahun
23	Pria	45	3 tahun
25	Pria	30	3 tahun
26	Pria	43	3 tahun
27	Pria	37	3 tahun
28	Wanita	45	3 tahun
29	Pria	30	3 tahun
30	Pria	35	3 tahun
31	Pria	44	3 tahun
32	Pria	32	3 tahun
33	Pria	35	3 tahun
34	Pria	35	4 tahun
35	Pria	46	4 tahun
36	Pria	32	4 tahun
37	Pria	46	4 tahun
38	Pria	50	4 tahun
39	Wanita	32	4 tahun

Lampiran: 2

Normalitas Data Dan Homoginitas Data

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Upah	.127	39	.116
Produktivitas Kerja	.140	39	.051

a. Lilliefors Significance Correction

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Upah	Based on Mean	.854	1	37	.361
	Based on Median	.857	1	37	.360
	Based on Median and with adjusted df	.857	1	35.944	.361
	Based on trimmed mean	.853	1	37	.362
Produktivitas Kerja	Based on Mean	3.713	1	37	.062
	Based on Median	2.092	1	37	.157
	Based on Median and with adjusted df	2.092	1	25.237	.160
	Based on trimmed mean	3.228	1	37	.081

Lampiran: 4

**Correlations**

		Upah	Produktivitas Kerja
Upah	Pearson Correlation	1	<b>.506**</b>
	Sig. (1-tailed)		<b>.001</b>
	N	39	39
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	<b>.506**</b>	1
	Sig. (1-tailed)	<b>.001</b>	
	N	39	39

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

